

beschikking

RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats Leiden

MZ

Rep.nr.: 10573087 \ EJ VERZ 23-83074

Datum: 6 september 2023 (bij vervroeging)

Beschikking van de kantonrechter in de zaak van:

de besloten vennootschap [REDACTED]

gevestigd te [REDACTED]

verzoekende partij,

gemachtigde: mr. P.W.H.M. Willems,

tegen

[REDACTED]
wonende te [REDACTED],

verwerende partij,

gemachtigde: mr. T.J. Vlot.

Partijen worden aangeduid als "[REDACTED]" en "[REDACTED]".

1. Het procesverloop

1.1. [REDACTED] heeft een verzoek gedaan om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. [REDACTED] heeft een verweerschrift ingediend.

1.2. Op 28 augustus 2023 heeft een zitting plaatsgevonden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Ter zitting hebben de gemachtigden van partijen pleitaantekeningen overgelegd en voorgedragen. Voorafgaand aan de zitting heeft [REDACTED] bij brief van 21 augustus 2023 nog stukken toegezonden.

2. De feiten

2.1. [REDACTED] is een detacheringsbedrijf. Zij detacheert professionals op financieel, juridisch en bedrijfskundig gebied in de publieke sector. Bij [REDACTED] zijn 200 professionals in loondienst en [REDACTED] maakt gebruik van 550 freelancers. [REDACTED] is directeur van [REDACTED].

2.2. [REDACTED], geboren op [REDACTED] is op 1 november 2021 in dienst getreden bij [REDACTED]. [REDACTED] was op dat moment in dienst bij een andere detacheerder op een opdracht bij de Gemeente Eindhoven. De laatste functie die [REDACTED] vervult, is die van Interim Professional, met een salaris van € 6.773,40 exclusief vakantiegeld en emolumenten.

2.3. De eerste opdracht van [REDACTED] was bij de Gemeente Eindhoven. Deze opdracht is per 31 juli 2022 geëindigd. De tweede opdracht was bij het Ministerie van VWS met ingang van 15 augustus 2022 tot oktober 2022. Deze opdracht is voortijdig beëindigd. De derde opdracht was bij Sira Consulting in de periode februari 2023 tot 25 maart 2023. Deze opdracht is door [REDACTED] op 25 maart 2023 beëindigd.

2.4. Op 13 maart 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] en [REDACTED]. Tijdens dit gesprek heeft [REDACTED] aan [REDACTED] een voorstel gedaan voor een einde van de arbeidsovereenkomst middels een vaststellingsovereenkomst. [REDACTED] heeft het voorstel afgewezen.

2.5. Bij brief van 24 maart 2023 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] opnieuw een minnelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorgesteld. In die brief heeft [REDACTED] aangegeven dat zij geen andere oplossing zag en ziet dan het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. [REDACTED] is op het voorstel niet ingegaan.

2.6. Bij e-mailbericht van 12 april 2023 nodigt [REDACTED] [REDACTED] uit op kantoor te [REDACTED] voor het verrichten van passende werkzaamheden op 17 april 2023. Tussen [REDACTED] en [REDACTED] heeft die dag een gesprek plaatsgevonden.

2.7. Bij e-mailbericht van 24 april 2023 heeft [REDACTED] [REDACTED] de instructie gegeven op kantoor te komen werken. In die e-mail heeft [REDACTED] medegedeeld dat het beleid van [REDACTED] bij 'geen opdracht' is dat men (tenminste) 50% van de tijd werkzaam dient te zijn op kantoor. [REDACTED] heeft geen gehoor gegeven aan de instructie om op kantoor te komen werken.

2.8. Op 24 april 2023 heeft [REDACTED] een klacht ingediend bij de vertrouwenspersoon van [REDACTED]. De klacht zag op het gedrag van [REDACTED]. De klacht is bij rapport van 15 juni 2023 ongegrond verklaard.

2.9. Bij brief van 25 april 2023 is [REDACTED] door [REDACTED] vrijgesteld van het verrichten van arbeid.

3. Het verzoek

3.1. [REDACTED] verzoekt de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, van het Burgerlijk Wetboek (BW), in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel d en g BW, met toekenning aan [REDACTED] van een transitievergoeding van € 4.273,92 bruto.

3.2. Aan dit verzoek legt [REDACTED] ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – disfunctioneren van [REDACTED] en een verstoorde arbeidsverhouding die zodanig zijn dat van [REDACTED] redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

4. Het verweer

4.1. [REDACTED] verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen.

4.2. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt [REDACTED] om toekenning van de transitievergoeding ad € 7.346,27 bruto, een billijke vergoeding van € 202.672,- bruto, de pensioenschade van € 47.329,92 bruto en de werkelijke advocaatkosten ad € 8.294,57.

5. De beoordeling

5.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. In geval van ontbinding moet ook worden beoordeeld of aan [REDACTED] een billijke vergoeding dient te worden toegekend.

5.2. De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is nader omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan. Bij regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 (*Stcrt.* 2015/12685) zijn daarvoor nadere regels gesteld (Ontslagregeling).

5.3. [REDACTED] legt aan het verzoek ten grondslag dat [REDACTED] ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid. [REDACTED] betwist die stelling gemotiveerd. De kantonrechter stelt voorop dat het bij ongeschiktheidsontslag als hier aan de orde om de vraag gaat of de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid. En zo ja, of de werkgever de werknemer tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en of de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing of voor de werkomstandigheden van de werknemer. Tevens dient beoordeeld te worden of herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk was geweest of niet in de rede had gelegen. Voorts dient het gehele proces schriftelijk te worden vastgelegd.

5.4. De kantonrechter is van oordeel dat door [REDACTED] niet is aangetoond dat zij [REDACTED] tijdig in kennis heeft gesteld van het beweerdelijk disfunctioneren. [REDACTED] heeft die stelling gemotiveerd weersproken en zijn stelling wordt ondersteund door een tweetal beoordelingen van september 2022 en januari 2023. Uit die verslagen blijkt dat [REDACTED] op voldoende niveau functioneerde. Voorts blijkt niet dat [REDACTED] een verbetertraject is aangeboden. Niet is vastgelegd wat de afspraken met [REDACTED] waren en wat zijn functioneren op de diverse momenten is geweest. Vastlegging is in een dergelijke situatie cruciaal. Het vorenstaande betekent dat niet is voldaan aan de vereisten voor toepasselijkheid van de zogenaamde d-grond en bijgevolg niet kan worden vastgesteld dat [REDACTED] ongeschikt is voor zijn functie.

5.5. Het vorenstaande betekent dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet kan worden gebaseerd op de d-grond. Vervolgens is aan de orde de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die zodanig is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet van [REDACTED] kan worden gevegd, zoals bedoeld in artikel 7:699 lid 3 sub g. [REDACTED] meent dat daarvan geen sprake is.

5.6. De kantonrechter is echter van oordeel dat de op basis van de door [REDACTED] naar voren gebrachte feiten en omstandigheden kan worden vastgesteld dat de arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam en grondig is verstoord. Ook ter zitting hebben partijen geen blijk gegeven van vertrouwen in de arbeidsrelatie. Zo heeft [REDACTED] ter zitting verklaard dat [REDACTED]

_____ liegt en intimideert. Voorts voelt _____ zich niet veilig op kantoor van _____ in het bijzijn van _____. Het betoog van _____ dat de verstoring van de arbeidsverhouding in het geheel niet in de weg hoeft te staan aan voorzetting van het dienstverband met _____ verwerpt de kantonrechter. _____ miskent daarmee dat in de visie van _____ wel degelijk sprake is van een ernstige verstoring van de verhoudingen. Voor de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie is immers de opinie van de werknemer, hoewel die zeker meeweegt, niet doorslaggevend, maar komt het aan op de waardering van de situatie door de werkgever. Ook indien de kantonrechter er, veronderstellende wijs, van zou uitgaan dat _____ steeds werkzaam is bij opdrachtgevers en niet op kantoor van _____ en dus geen contact heeft met _____, dan weerlegt dat niet dat de verhouding met de directeur _____ wel degelijk is verstoord. _____ dient zich te realiseren dat zijn houding en uitlatingen effect hebben op zijn gehele werkomgeving bij _____. Ten onrechte gaat _____ er vanuit dat alleen de werkrelatie met _____ verstoord zou zijn.

5.7. Gezien de standpunten van partijen en hun opstelling ter zitting kan naar het oordeel van de kantonrechter de conclusie geen andere zijn dan dat de arbeidsverhouding duurzaam en grondig is verstoord en dat onder deze omstandigheden herstel niet kan worden verwacht. In redelijkheid kan van _____ niet worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek tot ontbinding zal worden toegewezen op de g-grond.

5.8. De kantonrechter is verder van oordeel dat herplaatsing van _____ binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt.

5.9. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van _____ zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 9, onderdeel a, BW zal worden ontbonden met ingang van 1 november 2023. Aan _____ zal een transitievergoeding worden toegekend van € 4.883,53 bruto.

5.10. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan _____ een billijke vergoeding toe te kennen. Gelet op artikel 7:671b lid 9, onderdeel c, BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grove verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie: *Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34). Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. Daarover wordt het volgende overwogen.

5.11. _____ realiseert zich dat de toon van haar brief van 24 maart 2023 'stevig' is geweest. De kantonrechter is van oordeel dat de inhoud van die brief heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsrelatie hetgeen _____ kan worden verweten. Dit laatste leidt echter niet zonder meer tot ernstige verwijtbaarheid. Daarbij is van belang dat _____ vervolgens bij herhaling _____ heeft aangeboden een mediator in te schakelen om de verhoudingen te normaliseren. _____ was niet bereid aan een mediation traject deel te nemen. Voorts heeft _____ herhaaldelijk geen gehoor gegeven aan de instructie van _____ om voor 50% op kantoor te _____ werkzaam te zijn. Dit terwijl het intern beleid van _____ is om 50% van de tijd gedurende welke de

professional niet op een opdracht actief is op kantoor te komen. De kantonrechter is van oordeel dat voldoende is komen vast staan dat vooral de houding van [REDACTED] heeft geleid tot de impasse die meebrengt dat de arbeidsverhouding zo ernstig en ook duurzaam is verstoord dat ontbinding op die grond onvermijdelijk is. [REDACTED] heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat [REDACTED] en zo ernstig verwijt van de duurzaam verstoorde arbeidsrelatie valt te maken dat dit tot de evidente uitzonderingsgevallen behoort waarin een aanvullende billijke vergoeding op zijn plaats is, zoals hierboven uiteengezet.

5.12. Nu aan de ontbinding geen vergoeding wordt verbonden, heeft [REDACTED] geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken.

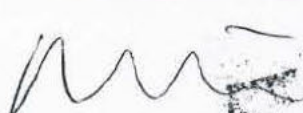
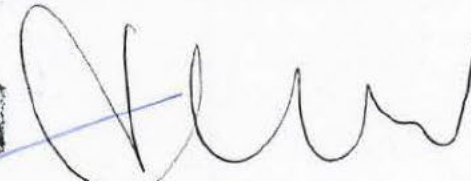
5.13. Gelet op de uitkomst van de zaak, is de kantonrechter van oordeel dat het redelijk is dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen.

6. De beslissing

De kantonrechter:

- ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 november 2023;
- veroordeelt [REDACTED] tot het betalen aan [REDACTED] van de transitievergoeding van € 4.883,53 bruto;
- bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt;
- verklaart deze beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;
- wijst af het anders of meer verzochte.

Deze beschikking is gegeven door kantonrechter mr. G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard en uitgesproken ter openbare zitting van 6 september 2023 (bij vervroeging).

 Voor grosse 
- 6 SEP 2023

De griffier van de Rechtbank Den Haag
Team Kanton
Zittingslocatie Leiden